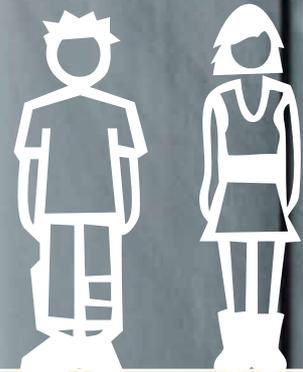




KATHOLISCHE JUNGE  
GEMEINDE

# Gender & Gender Mainstreaming

Wer? Wie? Was? Wieso? Weshalb? Warum?



**Material- und Methodenmappe  
für geschlechtergerechtes Arbeiten  
in der KjG**

**Herausgeberin:**

Bundesstelle der Katholischen Jungen Gemeinde e.V.  
 Carl-Mosterts-Platz 1  
 40477 Düsseldorf  
 www.kjg.de

**Text und Redaktion:** Dr. Heike Berger

**Satz und Layout:**

fischhase Information und Gestaltung  
 www.fischhase.de

**Fotos von www.photocase.de**

BaluW (S. 7), Count\*0 (S. 13), cydonna (S. 23 + S. 26), Dragon30 (S. 11), eyelab (S. 27), Johanna Fecke (S. 12), Cordula Finken (S. 19), herschmidt (S. 9), Indigo Blue (S. 22), Karsten Jipp (Cover + S. 30), Martina Kiarie (S. 14), krockenmitte (S. 21), Martina Marschall (S. 17), mauriceedelmann (S. 16), mclo (S. 18), MMchen (S. 20), ondrasch (S. 25), Nina Plankermann (S. 29), ritschratschklick (S. 15), sanwen (S. 6), Sebastian Thanner (S. 10), tobey (S. 24), Thomas Weißenfels (S. 28)

**Fotos von www.pixelio.de**

Oliver Haja (S. 5), www.lizenzfreie-bilder.at (S. 4)

Düsseldorf, November 2012

© KjG Bundesstelle

1. Auflage

1000 Exemplare

Druck: Diaprint Hannover



Gefördert durch das



Vorwort .....	3
<b>1. Gender Mainstreaming</b>	
Definition und Ziel .....	4
Begriffe .....	5
Neues und Altbewährtes .....	6
Pro und Contra .....	7
Umsetzung und Instrumente .....	8
Ausblick gender & diversity .....	9
<b>2. Methoden und Spiele für geschlechterbezogenes Arbeiten</b> .....	10
<b>3. Geschlechtergerechtigkeit im Verband</b> .....	23
<i>Traditionsreiche Instrumente</i>	
Parität, Redefluss im Reißverschluss und geschlechtergetrennte Abstimmungen .....	23
<i>Leitfäden</i>	
Öffentlichkeitsarbeit .....	24
Schulungsarbeit .....	25
Projektarbeit .....	26
Organisationskultur .....	27
Gender Budgeting .....	28
Konzept Fortbildungstag für Diözesanstellen oder Diözesanausschüsse .....	29
<b>4. Literatur und Links</b> .....	30

## Vorwort zur ersten Druckversion 2012

Liebe KjGlerinnen und KjGler,

was bedeutet geschlechtergerechtes Arbeiten in der KjG, wie arbeite ich in meinen Gremien geschlechtersensibel, wie kann ich Geschlechterpädagogik in Gruppenstunden und Freizeiten einbringen? Diese und weitere Fragen rund um die Themen Geschlechtergerechtigkeit, Geschlechterdemokratie, Gender Mainstreaming und Diversity sind in der KjG aktueller denn je! Aus diesem Grund haben wir uns entschieden, die Material-

und Methodenmappe für geschlechtergerechtes Arbeiten in der KjG, welche 2009 vom KjG Bundesverband digital veröffentlicht wurde, zu drucken und für eure Arbeit zur Verfügung zu stellen. Das Kapitel 4 „Literatur und Links“ der Arbeitshilfe haben wir für euch aktualisiert. Im Sinne des Vorworts der ersten digitalen Auflage wünschen wir euch nun viel Spaß mit der gedruckten Auflage!

*Eure Bundesleitung*



Tim Dreyhaupt



Eva-Maria Düring



Hendrik Wunden



Anne Schirmer

## Vorwort zur digitalen Version 2009

Liebe KjGlerinnen und KjGler,

wie bei kaum einem anderen katholischen Kinder- und Jugendverband steht in der KjG das Thema Geschlechtergerechtigkeit seit Jahrzehnten ganz oben auf der (verbands-)politischen Agenda. Auch wenn wir viele andere, ebenso wichtige inhaltliche Schwerpunkte setzen – nachhaltige Energiepolitik oder den sicheren Umgang mit personenbezogenen Daten – bleibt die gleichberechtigte Berücksichtigung von Jungen, Männern, Frauen und Mädchen nach wie vor eine der wichtigsten Grundlagen unserer Arbeit. Das Eintreten für eine geschlechtergerechte Gesellschaft ist ein Markenzeichen der KjG – darauf können wir stolz sein!

Aber wie es manchmal so ist mit alten Traditionen und überlieferten Werten ... am liebsten möchte man alles „mal gründlich entstauben und die ganze Kiste entrümpeln“: Wozu brauchen wir das ganze Zeug noch? Was hat denn Geschlechtergerechtigkeit mit meiner Arbeit heute in der KjG zu tun? Und worum ging's dabei eigentlich überhaupt noch mal genau?

Mit diesem Heft möchten wir euch Orientierung und viele Anregungen für geschlechterbezogene Arbeit im Verband geben. Im ersten Teil wird die Strategie Gender Mainstreaming kurz und knapp vorgestellt, wichtige Begriffe und das Verhältnis

zu bisheriger Geschlechterarbeit werden erläutert. Im zweiten und dritten Teil haben wir eine Menge an Ideen für die konkrete Umsetzung von Gender Mainstreaming im KjG-Alltag zusammengestellt. So etwas haben sich viele von euch gewünscht, denn es existiert zwar bereits ein so genanntes Leitbild Gender Mainstreaming, aber das ist eher eine programmatische Schrift und darum von Natur aus weniger eine Handreichung für die Praxis. Schließlich findet ihr im vierten Teil noch Hinweise, wo ihr euch weiter informieren könnt.

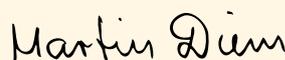
Das Heft richtet sich an KjGlerinnen und KjGler auf allen Ebenen des Verbandes. Es ist uns wichtig, dass möglichst viele damit arbeiten können. Darum findet ihr sowohl niederschwellige Methoden für die Gruppenarbeit, in denen es um eine erste Sensibilisierung für das Thema geht als auch ausgearbeitete Checklisten für die Projektarbeit oder ein Fortbildungskonzept für Teams.

Wir wünschen euch tolle Erfahrungen beim Ausprobieren und Erarbeiten, gute Gedanken und neue Perspektiven in kontroversen Diskussionen ...

... und bei allem natürlich auch: viel Spaß!



Alexandra Schmitz  
Bundesleiterin



Martin Diem  
Bundesleiter



Dr. Heike Berger  
Referentin für Geschlechterpädagogik

## 1. Gender Mainstreaming



### Definition

Gender Mainstreaming ist eine gleichstellungspolitische Strategie. Sie ist als Querschnittsaufgabe angelegt. Das bedeutet, dass gender in allen – politischen, kulturellen und wirtschaftlichen – Arbeits- und Lebensbereichen berücksichtigt werden soll.

### Ziel

Das Ziel von Gender Mainstreaming ist die Herstellung oder die Verbesserung von Geschlechtergerechtigkeit. Gender Mainstreaming ist – neben anderen Möglichkeiten wie Jungenförderung oder Mädchenprojekte – also nur ein Weg dorthin.

## Begriffe



### Gender (= soziales Geschlecht)

Das soziale Geschlecht ist eine konstruierte und damit historisch veränderbare Kategorie.

Das bedeutet: Welche gesellschaftlichen Aufgaben eine Frau haben soll oder wann etwas als besonders männlich gilt, wurde und wird in unterschiedlichen Ländern, zu unterschiedlichen Epochen, von unterschiedlichen Gruppen jeweils ganz anders beantwortet. Geschlecht und Geschlechterverhältnisse werden also immer wieder neu hergestellt, festgelegt oder auch verändert. Dieser Prozess heißt doing gender.

Das soziale Geschlecht ist ebenso wie Alter, Ethnizität oder Schicht eine Kategorie, die Gesellschaften strukturiert und hierarchisiert.

Das bedeutet: Wie es darauf ankommen kann, ob eine Person die „richtige“ Staatsbürgerschaft, das entscheidende Alter oder das nötige Kleingeld hat, so kann auch die Unterscheidung in Frau/Mann maßgeblich die Handlungsmöglichkeiten in einer Gesellschaft mit beeinflussen.

### Mainstream (= Querschnittsaufgabe)

Die deutsche Übersetzung vom „Hauptstrom“ ist leider ein wenig holprig. Eine gute Alternative ist das Wort Querschnittsaufgabe. Damit wird ausgedrückt, dass gender kein angehängtes Extrathema ist. Da es in allen gesellschaftlichen Bereichen eine Rolle spielt – selbst dort, wo es manchmal erst bei genauem Hinsehen zu erkennen ist – soll es auch überall berücksichtigt werden. Querschnittsaufgabe bedeutet außerdem, dass dies ein Auftrag ist, der alle angeht und für den alle verantwortlich sind.

### Geschlechtergerechtigkeit

Geschlechtergerechtigkeit bedeutet, dass die unterschiedlichen Bedürfnisse, Lebenswirklichkeiten und Handlungsräume von Jungen, Frauen, Mädchen und Männern berücksichtigt werden. Geschlechtergerechtigkeit bedeutet nicht, dass alle gleich sein müssen oder Männer, Frauen, Jungen und Mädchen dasselbe fühlen, unternehmen oder bearbeiten sollen. Geschlechtergerecht zu sein, heißt nicht, alle zu jedem Zeitpunkt auf die gleiche Art zu behandeln. Mädchen, Jungen, Männer und Frauen können in einer spezifischen Situation, in einem bestimmten Arbeitsbereich, in einer besonderen Lebensphase jeweils etwas ganz Anderes brauchen.

Geschlechtergerechtigkeit soll nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb der Geschlechter gelten. Denn wenn gender etwas Konstruiertes ist, dann gibt es nicht „die“ Lebenswirklichkeit von Männern und nicht „das“ Bedürfnis von Mädchen.



### Das ist anders ...

- *Gender Mainstreaming richtet sich an alle!*  
Geschlechtergerechtigkeit ist also nicht nur die Aufgabe des Referenten für Jungen- und Männerarbeit oder der Leute im Frauen-AK.
- *Gender Mainstreaming ist für alle!*  
Geschlechtergerechtigkeit ist also nicht nur etwas für Mädchen und Frauen, sondern auch Jungen und Männer profitieren davon.
- *Gender Mainstreaming betrifft alle Bereiche!*  
Geschlechtergerechtigkeit ist also nicht nur ein Thema für die Bildungsarbeit, sondern ebenso für die Öffentlichkeitsarbeit oder die Haushaltsplanung.
- *Gender Mainstreaming ist eine top-down-Strategie!*  
Geschlechtergerechtigkeit ist also nicht nur etwas für die Untergruppe im Projekt, sondern ein Leitungs- und Führungsthema.
- *Gender Mainstreaming ist Organisationsentwicklung!*  
Geschlechtergerechtigkeit ist also nicht nur ein „weiches“ pädagogisches Thema, sondern ein Teil von Qualitäts- und Personalmanagement.

### ... und das bleibt:

- *Die Geschlechterpädagogik behält ihren zentralen Platz!*  
Geschlechtsspezifische Arbeit mit Mädchen oder Jungen wird durch Gender Mainstreaming keineswegs ersetzt, sondern sinnvoll ergänzt. So ist dann zum Beispiel nicht „nur“ die Bildungsarbeit geschlechtergerecht, sondern auch die Öffentlichkeitsarbeit.
- *Geschlechtsspezifische Förderung ist weiter gefragt!*  
Gezielte Förderung von Jungen in der Grundschule oder Frauen in Führungspositionen sind weiterhin nötige Schritte zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit. Sie sind nach wie vor „erlaubt“.



### Vorteile

- *Männer und Frauen sind zusammen verantwortlich.*  
Die Erreichung des Ziels Geschlechtergerechtigkeit kann gemeinsam, nach geschlechtsspezifischen Bedürfnissen gestaltet werden.
- *Alle Organisationsbereiche sind gefordert.*  
Menschen aus unterschiedlichen Aufgabenbereichen können ihre (kritischen) Ideen aus verschiedenen Perspektiven einbringen.
- *Die so genannte „life-work-balance“ von Mitarbeitenden wird verbessert.*  
Männer und Frauen fühlen sich in einer Organisation wohler, sind weniger oft krank und motivierter, wenn sie ihr Berufs- und privates Leben besser verbinden können.
- *„Produkte“ werden passgenauer.*  
Medikamente können zum Beispiel besser wirken, wenn sie sowohl mit Blick auf weibliche wie auch männliche Körper getestet wurden. Aber auch Freizeitzeiten können attraktiver sowohl für Mädchen wie auch Jungen geplant werden.
- *Verdeckte, geschlechterbezogene Diskriminierungen werden deutlich.*  
Gerade weil gender auch in den Bereichen mitgedacht werden soll, wo es bislang kein Thema war, können Ungerechtigkeiten besser bearbeitet werden.
- *Geschlechterhierarchien werden abgebaut.*  
Dies trägt zur Demokratisierung der Gesellschaft mit bei.

### Kritikpunkte

- *Zusätzliche Arbeitsbelastung!*  
Das stimmt, weil es zunächst ungewohnt ist, gender bei allem mit zu berücksichtigen. Je konsequenter es aber von Beginn an in Planungen einbezogen wird, umso selbstverständlicher und leichter wird es.
- *Top-down-Strategie ist EU-Bürokratie!*  
Hier ist es wichtig, den Ursprung von Gender Mainstreaming zu kennen! Der liegt in den 1980er Jahren und in der Entwicklungspolitik durch NGOs – eigentlich also eine „bottom up“ Bewegung. Das Bündnis mit (regierungs-)politischen Partnern wurde eingegangen, um dem Thema Gleichberechtigung endlich mehr Gewicht zu geben. Es hat fast 20 Jahre gedauert, bis das Thema in die EU und nach Deutschland gekommen ist.
- *Alles nur „Erbsenzählerei“!*  
Um etwas zu verändern, muss erst einmal der Stand der Dinge bekannt sein. Darum ist es leider manchmal nötig, zu klären, wie z. B. das quantitative Verhältnis von Mädchen und Jungen ist, bevor es inhaltlich losgehen kann. Wichtig ist aber, dass es nach der Statistik auch weitergeht!
- *Bipolares Geschlechterverhältnis wird zementiert!*  
Damit ist die strikte Gegenüberstellung von „den“ Frauen und „den“ Männern gemeint. Wenn aber akzeptiert wird, dass es – mit Blick auf Themen wie Sexualität oder Lebensweisen – viele Formen des Jungen- oder Mädchenseins gibt, ist diese Kritik unbegründet.

Für die Umsetzung gibt es *drei Phasen*, die in so genannten Gendertrainings durchlaufen werden. (Es ist selbstverständlich völlig in Ordnung, weiterhin Gender-Studienteil oder -Fortbildung zu sagen). Wichtig ist, dass prinzipiell alle drei Stufen berücksichtigt werden, auch wenn die jeweilige Dauer natürlich sehr von der zur Verfügung stehenden Zeit abhängt. Aber „nur“ eine Übung zu Geschlechterrollen ist noch kein Gendertraining.

### Sensibilisierung

Hier geht's um eine grundsätzliche Hinführung zum Thema gender. Dazu eignen sich am besten Methoden aus der Biographiearbeit oder Übungen zur geschlechterspezifischen Sozialisation, wie ihr sie im zweiten Teil dieser Mappe findet. Die Teilnehmenden fangen also erst einmal bei sich selber an. Auch Karikaturen oder passende Bilder aus der Werbung können ein guter Einstieg sein.

### Information

Nun folgt ein theoretischer und inhaltlicher Input, der muss nicht lang sein, aber er sollte vorkommen! Den Teilnehmenden soll gezeigt werden, dass es noch immer Bereiche in Deutschland gibt, die nicht geschlechtergerecht sind, damit deutlich wird, warum Gender Mainstreaming überhaupt angewandt werden soll. Dafür eignen sich Themen wie Elternschaft, Bildungschancen, ungleiche Bezahlung von gleichwertiger Arbeit, etc. Dazu müsst ihr im Vorfeld einige Informationen sammeln. (siehe Link- und Literaturliste)

Danach wird die Strategie Gender Mainstreaming vorgestellt. Dies braucht ebenfalls ein wenig Vorbereitung, aber es ist ein wichtiger Punkt. Denn selbst wenn sehr viel und oft über gender und Gender Mainstreaming gesprochen wird, heißt das noch lange nicht, dass auch alle darüber tatsächlich bescheid wissen.

Als letzten Aspekt werden nun *verschiedene Instrumente* zur Umsetzung von Gender Mainstreaming vorgestellt. Manche – wie zum Beispiel die Gender Impact Analysis (GIA) oder die 3 R-Methode (representation, resources, realisation) – sind eher für ministerielles oder bundespolitisches Planen und Handeln gedacht. Darum gehen wir an dieser Stelle nicht weiter darauf ein. Für die Jugend(verbands)arbeit eignet sich am besten das Instrument einer *Checkliste* oder eines *Leitfadens*. Davon stellen wir euch im dritten Teil des Heftes einige vor.

### Transfer

Dieser Schritt ist erfahrungsgemäß der schwierigste. Es soll geklärt werden, wie jede und jeder Gender Mainstreaming in die individuellen Arbeits- oder Lebensbereiche übertragen kann. Dabei ist das Instrument des Leitfadens eine gute Hilfe. Es ist sinnvoll, sich zunächst auf konkrete, gut abgrenzbare Pilotprojekte zu konzentrieren, anstatt sofort die gesamte Organisation verändern zu wollen. Unbedingt solltet ihr bereits in dieser Phase verabreden: Wie und wann beurteilen wir die Umsetzung in unserem Pilotprojekt? Der wichtige Punkt der Evaluation wird leider oft vergessen.

Der Sinn von solchen Trainings ist der Erwerb von *Gender Kompetenzen*. Damit ist gemeint: Ich *weiß* um die Bedeutung der Kategorie Geschlecht, ich *will* etwas ändern und verbessern und ich *kann* das in meinem eigenen Bereich. Natürlich wird auch diese Fähigkeit nicht einfach an einem Wochenende erworben und kann dann sofort toll umgesetzt werden. Aber es ist ein guter Anfang und man lernt ja bekanntermaßen nicht aus.



### Gender ... diversity ... und was sich sonst noch so alles managen lässt:

Öffentliche Debatten und politische „Kampftemen“ sind ein bisschen wie Modetrends: Es gibt alle paar Monate etwas Neues und schon nach kurzer Zeit ist gerade noch höchst Topaktuelles schon nicht mehr „in“ und es muss schnell etwas noch Besseres her ...

Wenn du dich vielleicht mehr mit dem Thema gender beschäftigst, etwas dazu liest oder dir jemand von der letzten Fortbildung erzählt, wirst du immer häufiger das Schlagwort „diversity“ oder „managing diversity“ hören und ein Plädoyer, dass wir uns auch im Verband endlich damit beschäftigen müssten.

### Worum geht's denn da?

(engl. *diversity* = Diversität, d. h. Vielfältigkeit, Unterschiedlichkeit)

Diversity Management ist wie Gender Mainstreaming eine gleichstellungspolitische Strategie, die das Ziel hat, Pluralitäten im Zusammenleben und -arbeiten von Menschen zu ermöglichen und zu schützen. Anders als Gender Mainstreaming geht es beim Diversity Management nicht nur um den Faktor Geschlecht, sondern auch um andere Aspekte (in der Forschung: Differenzkategorien), die über die individuelle Positionierung von Menschen in einer Gesellschaft entscheiden können. Dies können sein: ethnische Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, Religion, körperliche oder geistige Beeinträchtigung oder Schichtzugehörigkeit. Diversity Management ist im Kontext US-amerikanischer Personalpolitik und Unternehmensführung entstanden, da die Belegschaften in Firmen und Organisationen in den Vereinigten Staaten sehr viel stärker ethnisch heterogen zusammengesetzt sind als beispielsweise in Deutschland.

### Don't panic!

Auch hier gilt, dass nicht alles so heiß gegessen wird, wie es gekocht wird. Es ist gar nicht so kompliziert. Vieles bedenken und leben wir schon, ohne dass wir es vielleicht Diversity Management nennen. Ein Beispiel: In der Gruppe wird das Thema Rassismus bearbeitet: Es dürfte klar sein, dass hier weniger das Merkmal Geschlecht eine Rolle spielt, als vielmehr (die tatsächliche oder angenommene) ethnische Herkunft. Weißhäutige Mädchen haben in diesem Fall also mehr Gemeinsamkeiten mit weißhäutigen Jungen als mit den Mädchen, die eine dunklere Hautfarbe haben. Stammen beide Mädchengruppen aber vielleicht aus Oberschichten und die Jungen in der Gruppe sind von Kinderarmut betroffen, bilden sich wieder andere Unterscheidungsmerkmale, usw. ... Ein anderes Beispiel: Wenn wir unser Veranstaltungsgelände so planen, dass nicht nur die Wege nachts beleuchtet sind, so dass sich auch Mädchen sicher fühlen, sondern auch so, dass Rollstuhlfahrerinnen und -fahrer gut ins Essenszelt kommen, dann berücksichtigen wir das unterschiedliche Geschlecht von Menschen ebenso wie auch ihre körperliche Mobilität.

### Was also tun?

Weiter an der Verbesserung von Geschlechtergerechtigkeit arbeiten und dabei die anderen Kategorien mit in den Blick nehmen! Es gibt Themen, die sich inhaltlich dafür anbieten könnten, zum Beispiel Migration. Auch könnt ihr über Kooperationen mit Trägern der offenen Jugendarbeit nachdenken, die ein „anderes Publikum“ als die KjG ansprechen.

## 2. Methoden und Spiele für geschlechterbezogenes Arbeiten



Grundsätzlich gilt, dass ihr viele bekannte Methoden und Spiele für Gruppen einfach unter einem „Gender-Aspekt“ erweitern könnt, hier nur ein paar Ideen:

- **Kennenlernspiele** wie Zuwerfen (mehrerer) kleiner Bälle im Kreis (zum Beispiel Jungen gegen Mädchen, immer Mann/ Frau abwechselnd ...)
- **Pantomime oder Bilderrätsel**  
(Geschlechterstereotype darstellen: Zimtzigke, Lackaffe ...)
- **Aufstellungsübungen** bei größeren Gruppen zum themenspezifischen Kennenlernen (z. B. nach folgenden Aspekten: Verteilung der Haus- und Erziehungsarbeit früher bei den Eltern, Aufwachsen in gemischtgeschlechtlichen Gruppen oder eher nicht, Kenntnisse zum Thema Gender ...)
- **Warming Up** wie das „Toaster-Spiel“ (Bekannte Bilder zum Beispiel ergänzen mit „Eisprinzessin“, „Mantafahrer“ ... und sich dazu passende Gesten überlegen.)

## Laufend

- Typ:** Warming Up
- Ziel:** Aufwärmen und in Bewegung kommen.  
Einstieg ins Thema: alltägliche Geschlechterbilder
- Alter:** ab 8
- Material:** keines, aber genügend Platz zum Umhergehen
- Dauer:** 10 Min.
- Anleitung:** Ladet die Gruppe ein, kreuz und quer durch den Raum zu gehen, sich zu recken, zu strecken, mit den Armen zu kreisen, die Beine zu schlenkern oder einfach das zu tun, was jede und jeder jetzt braucht, um wieder ganz wach und konzentriert zu werden. Dann gebt folgende „Regieanweisungen“:
- Stellt euch vor, ihr wärt eine junge Frau, die an einem der ersten warmen Frühlingstage durch die Fußgängerzone geht, vorbei an Straßencafés und Schaufenstern.
  - Und jetzt geht als stolzer Vater mit eurem Kind durch die gleiche Straße.
  - Nun kommt ihr als eine junge Mutter mit drei kleinen Kindern die Straße entlang.
  - Stellt euch jetzt vor, ihr seid eines der Mädchen dort an der Ecke und simst.
  - Und nun seid ihr unterwegs nach Hause als ein 16-jähriger, der gerade mit seiner Fußballmannschaft verloren hat.
- Danach gibt es einen Austausch.



### Vorschläge für die gemeinsame Diskussion:

- Was war leicht, was war schwierig darzustellen?
- Welche Bilder sind dir als erstes durch den Kopf gegangen?
- Stimmt das, was du dargestellt hast, mit der Realität überein?
- Welche Bilder wurden „von der Regie“ ausgewählt? Worauf zielten sie ab?

## Was mich nervt ... (an Mädchen, Jungen / Frauen, Männern)

- Art:** Warming Up
- Ziel:** Aufwärmen, Kennenlernen. Einstieg ins Thema: (nerviges) Inszenieren von Geschlechterrollen
- Alter:** ab 8
- Material:** keines, aber etwas Platz
- Dauer:** 10–15 Min.
- Anleitung:** Die Gruppe stellt sich im Kreis auf. Nach der Reihe soll jede und jeder eine Eigenschaft / Geste darstellen, die ihm oder ihr am eigenen oder anderen Geschlecht auf die Nerven geht (zum Beispiel: Geste des dramatischen durch die Haarestreifens, Kratzen „im Schritt“ ...). Bevor man selber etwas darstellt, müssen alle Gesten der Vorgängerinnen und Vorgänger wiederholt werden, also wie beim Spiel: „Ich packe meinen Koffer ...“. Wenn die Gruppe sich noch nicht kennt, kann auch vorher der Name genannt werden.

Danach sollte es einen kurzen Austausch geben.

### Vorschläge für die gemeinsame Diskussion:

- Welche Darstellungen haben die meisten Lacher in der Runde gehabt?
- Bei welchen „Eigenschaften“ gab es Protest aus der Gruppe?
- Gab es Sachen, die nur von Frauen an Frauen nervig gefunden werden? (bzw. nur von Männern an Männern?)
- Gab es Dinge, die Mädchen und Jungen beide nervig am eigenen / anderen Geschlecht fanden?



## Geschlechterwechsel

- Art:** Einstieg ins Thema: Geschlechterrollen; Imagination
- Ziel:** Perspektivwechsel, Erkennen eigener Geschlechterbilder
- Alter:** ab 10
- Material:** –
- Zeit:** 15 Min.
- Anleitung:** Am besten geht es, wenn die Gruppe gemischtgeschlechtlich ist und sich gut kennt. Frag ein Mädchen und einen Jungen, oder eine Frau und einen Mann, ob sie Lust hätten, sich auf eine Traumreise zu begeben. Aufgabe wird sein, in Gedanken einen Tag lang ein anderes Geschlecht „anzunehmen“. Bitte eine oder einen der beiden zu beginnen und die Augen zu schließen. Als Hilfestellung kannst du ihnen folgende Impulse (s. u.) geben. Die Personen sollen der Gruppe möglichst „mit allen Sinnen“ von ihren Traumbildern erzählen: Was habe ich gemacht, gedacht? Wie hat sich das angefühlt? Danach ist die andere Person an der Reihe. Am besten ist es, wenn die „Denkanstöße“ ein bisschen variieren. Der „erste Gedanke“ und „die letzten Gedanken“ am Tag sollten aber gleich sein.

### Impulse könnten sein:

- Du wachst morgens auf. Was ist dein erster Gedanke?
- Du gehst ins Bad. Erzähl uns, was du dort tust.
- Was ziehst du heute an?
- Wie sieht dein Vormittag aus? Was passiert heute in der Schule? Was wird heute bei der Arbeit anstehen?
- Hast du Hunger? Falls ja: Wo isst du zu Mittag und was? Falls nicht: Was machst du mittags?
- Glückstag: „Sie“ bzw. „er“ hat dich in der Pause angelächelt ... Was gefällt dir so an ihm / an ihr?
- Nachmittags gehst du schwimmen. Erzähl uns davon.
- Als du nach Hause kommst, streiten deine Eltern / deine Mitbewohner. Was läuft da?
- Du scannst das Fernsehprogramm. Was willst du gucken?
- Später kannst du nicht einschlafen. Über was denkst du nach?

### Vorschläge für die gemeinsame Diskussion:

- *An die Gruppe: Sehen die Tage der Mädchen / Frauen und der Jungen / Männer in der Gruppe wirklich so aus?*
- *An die Träumerinnen und Träumer: Hättet ihr lieber solche Tage? Wenn ja: Was hindert euch daran? Wenn nicht: Warum seid ihr froh, dass es anders läuft?*



## Idealvorstellung

- Art:** Einstieg ins Thema : Geschlechterrollen
- Ziel:** Vielfältigkeit des Mädchen-/Frauseins und Jungen-/Männerseins zu erkennen und wertzuschätzen; Reflexion der unterschiedlichen (und manchmal gegensätzlichen) Erwartungen, die an die eigene Geschlechterrolle geknüpft sind
- Alter:** ab 12
- Material:** Papierbögen und Stifte
- Zeit:** 1,5 Stunden
- Anleitung:** Die Gruppe kann gleich- oder gemischtgeschlechtlich sein, sollte aber nicht zu groß sein. Jede und jeder bekommt ein entsprechendes Plakat. Aufgabe ist es, mit einigen Stichwörtern Idealtypen von sich selbst zu beschreiben und zwar aus der Perspektive von anderen (s. u.). Später werden die Plakate aufgehängt und es kann einen Austausch geben. Die Übung hat einen schönen Effekt, wenn so viele „Idealbilder“ im Raum hängen.



### Ideen für die Plakate für Mädchen / Frauen

- Die ideale Tochter für meine Mutter ist:
- Die ideale Tochter für meinen Vater ist:
- Die beste Freundin für meine beste Freundin ist:
- Die beliebteste Schülerin für meine Lehrerin ist:
- Die perfekte Mutter für meinen Sohn ist:
- Die perfekte Mutter für meine Tochter ist:
- Die viel versprechende Mitarbeiterin für meine Chefin ist:

[...]

Plakate für Jungen / Männer einfach entsprechend umändern.

### Vorschläge für die gemeinsame Diskussion:

- *Wie hast du von den Erwartungen an dich erfahren?*
- *Wie reagierst du auf die einzelnen Erwartungen?*
- *Welche Erwartungen von anderen decken sich mit deinen eigenen Ansprüchen, zum Beispiel die an den besten Freund?*
- *Werden an Jungen / Mädchen oder Frauen / Männern unterschiedliche Erwartungen gestellt?*
- *Welche Erwartungen haben nur Mädchen / Frauen oder nur Jungen / Männer?*

## So sind Mädchen – so sind Jungen ... oder?

- Art:** Einstieg ins Thema: Geschlechterrollen
- Ziel:** Positive und negative Erfahrungen und Vorstellungen der eigenen Geschlechteridentität wie auch der von anderen werden deutlich
- Alter:** ab 6
- Material:** große Papierbögen (Flipchart o.ä.), Stifte
- Dauer:** 1 Stunde
- Anleitung:** Falls möglich, die Gruppe in Mädchen und Jungen aufteilen. Die Übung geht aber auch nur mit Mädchen oder nur mit Jungen, denn nicht jedes Mädchen / jeder Junge denkt das gleiche über sich und das andere Geschlecht. Jede Kleingruppe erhält zwei Plakate, die sie beide ausfüllen soll. Danach gibt es einen gemeinsamen Austausch.



### Plakat 1

Mädchen sind:  
 Mädchen dürfen:  
 Mädchen sollen nicht:  
 Zum Geburtstag bekommen sie:

### Plakat 2

Jungen sind:  
 Jungen dürfen:  
 Jungen sollen nicht:  
 Zum Geburtstag bekommen sie:

### Vorschläge für die gemeinsame Diskussion:

- Was denken die Mädchen wie Mädchen sind?  
Was denken die Mädchen wie Jungen sind (und umgekehrt)?
- Woher kommen diese Vorstellungen?
- Entsprechen die Mädchen der Gruppe ihrem eigenen Mädchenbild? Entsprechen die Jungen der Gruppe ihrem eigenen Jungenbild?
- Ist das Jungenbild / das Mädchenbild auf dem Blatt Papier erstrebenswert?
- Welche Bedeutung haben die Bilder und Rollenvorstellungen für mein zukünftiges Leben?

- Art:** Einstieg ins Thema: Geschlechterrollen (Jugendliche und Erwachsene)
- Ziel:** Positive und negative Erfahrungen und Vorstellungen der eigenen Geschlechteridentität wie auch der von anderen werden deutlich
- Ziel:** ab 14
- Material:** große Papierbögen (Flipchart o.ä.), Moderationskarten, Klebeband, Stifte
- Dauer:** ca. 1 – 1,5 Stunden
- Anleitung:** Es werden vier Plakate im Raum aufgehängt, auf denen Satzanfänge stehen (s. u.). Unter der Überschrift gibt es auf jedem Plakat zwei Spalten, eine für die späteren Antworten der Frauen, eine für die der Männer. Jede und jeder in der Gruppe erhält nun vier Moderationskarten. Für jedes Plakat soll eine Karte beschrieben werden. (Männer schreiben also auch über die Vorteile und Nachteile des Frausein und umgekehrt. – Achtung: Das stiftet in der Regel zunächst etwas Verwirrung in der Gruppe). Die Karten werden dann auf die Plakate geklebt. Dabei ist darauf zu achten, dass Männer ihre Karten in der „Männerrubrik“ und Frauen ihre auf der „Frauseite“ des Plakats kleben.

Danach gibt es eine gemeinsame Diskussion.

### Plakat 1

Ich bin gerne Frau,  
weil ...

### Plakat 2

Ich bin gerne Mann,  
weil ...

### Plakat 3

Ich bin nicht gerne  
Frau, weil ...

### Plakat 4

Ich bin nicht gerne  
Mann, weil ...



### Vorschläge für die gemeinsame Diskussion:

- Was mögen Frauen am Frausein? Was mögen Männer am Frausein?
- Was finden Männer am Mannsein störend? Was Frauen?
- Was denken beide Geschlechter gleich von einander?
- Was thematisieren Männer, was Frauen dafür aber gar nicht? (und umgekehrt?)
- Entsprechen die Frauen der Gruppe ihrem eigenen Frauenbild? Entsprechen die Männer der Gruppe ihrem eigenen Männerbild?
- Welche gesellschaftlichen Bereiche werden als besonders ungerecht für Frauen / für Männer / für alle empfunden?

## Alles nur eine Frage der Wahrnehmung?

- Art:** Einstieg ins Thema: Diskriminierung und Gewalt
- Ziel:** Reflexion über geschlechterbezogene (offene und verdeckte) Diskriminierungen und Gewalt
- Alter:** ab 16
- Material:** einmaliges Anfertigen von Karten
- Zeit:** 1 Stunde
- Anleitung:** Die Gruppe sollte am besten gemischtgeschlechtlich sein und im Kreis sitzen. In die Mitte des Kreises legt ihr nun auf einer Linie, aber in einer beliebigen Reihenfolge drei bis vier eurer Karten. Auf den Karten stehen verschiedene Handlungen (s. u.). Die Gruppe erhält den Auftrag, die Karten danach zu ordnen, was sie „am schlimmsten“ findet. Du solltest ein bisschen Moderationserfahrung haben, denn darüber wird unter Umständen heftig diskutiert werden. Wenn sich die Gruppe auf eine Reihenfolge geeinigt hat, lässt du einzelne eine weitere Karte aus deinem Stapel ziehen, die er oder sie dann mit Begründung in die „Rangfolge“ einreihen soll. Wenn alle Karten einsortiert sind, sollte es einen Austausch geben.

### Vorschläge für Karten:

- Hinterher pfeifen
- Machowitze
- an Bushaltestelle warten
- Fausthieb
- Vergewaltigung
- Bezeichnung Schlampe
- Bezeichnung Warmduscher
- nachts U-Bahnfahren
- Hintern anfassen
- Brust anfassen
- Bezeichnung Opfer
- Blondinenwitze
- Auslachen
- Schwulenwitze
- Vergewaltigung durch Partner / in

### Vorschläge für die gemeinsame Diskussion:

- *Gab es Dinge, die nur Männer, bzw. nur Frauen schlimm fanden?*
- *Warum war es manchmal schwierig, eine Reihenfolge zu bilden?*
- *Welche Formen von Gewalt erleben Männer? Welche Frauen?*
- *Was glaubst du, wird die Diskussion Auswirkungen auf dein zukünftiges Verhalten haben?*



## Der Unfall – ein Rätsel

- Art:** Einstieg ins Thema: Sprache und Gender
- Ziel:** Sensibilisierung für geschlechterbewussten Umgang mit Sprache
- Alter:** ab 14
- Material:** –
- Dauer:** 15 Min. (abhängig, wie schnell die Lösung erraten wird)
- Anleitung:** Lest das folgende Rätsel einer Gruppe vor. Am besten ist es, wenn der Einstieg unvermittelt kommt und nicht bereits klar ist, dass es nun irgendwie um das Thema Gender gehen wird.

### „Der Unfall:

Am späten Abend ereignete sich ein schwerer Verkehrsunfall, bei dem zwei Personen verletzt wurden. Die Rettungsmannschaft, die nach wenigen Minuten am Unfallort eintraf, konnte anhand der Papiere feststellen, dass es sich um Vater und Sohn handelt. Der Vater hatte nur leichte Verletzungen und wurde in das ortsansässige Kreiskrankenhaus gebracht. Der Sohn hatte eine schwere Kopfverletzung und wurde in die Uniklinik der nächst größeren Stadt geflogen, wo glücklicherweise eine Kapazität für Gehirnchirurgie die Abteilung leitete. Diese wurde per Funk informiert, so dass bereits beim Eintreffen des Verletzten alle notwendigen Vorkehrungen für eine Notoperation getroffen worden waren. Beim Betreten des OPs stellt die international renommierte Fachkraft für Gehirnchirurgie jedoch fest: ‚Ich kann nicht operieren, das ist mein Sohn.‘

Wie erklärst du dir diese Begebenheit?“

### Lösung:

Die „medizinische Kapazität“ ist eine Frau und die Mutter des Schwerverletzten.

[Wenn deine Gruppe das sofort erraten hat: Glückwunsch! Ihr seid schon gut für's Thema sensibilisiert]

### Vorschläge für die gemeinsame Diskussion:

- Hast du zuerst an komplizierte Familienverhältnisse gedacht, wie zum Beispiel Adoptivvater oder Stiefvater ... ?
- Oder ist erst mal dein detektivischer Spürsinn angesprochen und du hast dir überlegt, wie sich der Vater mit seinen leichten Verletzungen aus dem Städtischen Kreiskrankenhaus heraus geschlichen hat, um zur Uniklinik zu eilen, um dann im OP festzustellen, dass er doch nicht operieren kann?
- Hättest du das Rätsel (leichter) lösen können, wenn statt „die Kapazität der Gehirnchirurgie“ – was ja eigentlich eine geschlechtsneutrale Formulierung sein soll – „die Gehirnchirurgin“ gestanden hätte?



## Schul- oder Bilderbuchanalyse

- Art:** Sensibilisierung und Erarbeitung
- Ziel:** Einüben des „Genderblicks“ für einen geschlechterbewussten Umgang mit Sprache, Bildern und Inhalten
- Alter:** ab 8
- Material:** Kinder- oder Schulbücher
- Zeit:** 1,5 – 2 Stunden
- Anleitung:** In gemischtgeschlechtlichen Kleingruppen sollen ein oder mehrere Bücher nach folgenden Fragen (s. u.) durchgesehen werden. (Es müssen nicht alle Fragen beantwortet werden. Manche passen nicht für alle Sorten von Büchern.) Anschließend werden die Ergebnisse den anderen vorgestellt.

Mädchen/Frauen    Jungen/Männer

Wer hat wie oft die „Hauptrolle“ in den Texten / der Geschichte?

Wer hat mehr Beiträge im Buch geschrieben?

Wer gibt Interviews?

Wer kümmert sich mehr um die Kinder?

Wer putzt die Wohnung?

Wer repariert Dinge im Haus?

Wer ist Arzt, Chef oder Automechaniker?

Wer arbeitet im Büro, im Kindergarten, im Blumenladen?

Wer spielt in der Freizeit Ball, geht segeln, klettert auf Bäume?

Wer weint auf den Bildern, in den Geschichten?

Wer lebt mit jemandem zusammen?

Wer wird allein erziehend dargestellt?

Wer ist häufiger auf Fotos abgebildet?



### Vorschläge für die gemeinsame Diskussion:

- Gibt es Berufe für Frauen, gibt es Berufe für Männer?
- Was wolltest du als kleines Kind werden? Hat sich das verändert und warum?
- Was genau machst du, wenn du bei euch zu Hause mithilfst?
- Spielen Mädchen draußen anders als Jungen?
- Welche Bilder hättest du anders gemalt? / Was hättest du gerne anders auf den Fotos? Wie hättest du die Geschichte zu Ende erzählt? / Wie hättest du das Thema bearbeitet?

## Gender Quiz

- Art:** Sensibilisierung, Information über Geschlechterverhältnisse in Deutschland
- Ziel:** Bedeutung von Geschlecht für die Lebenswelten von Mädchen, Jungen, Männern und Frauen zu erkennen
- Alter:** ab 14
- Material:** einmaliges Anfertigen von Fragekarten, etwas Platz für Spielpaare
- Dauer:** 1 Stunde (abhängig von Kartenanzahl)
- Anleitung:** Die Gruppe wird in Paare eingeteilt. Die Paare können gemischt- oder gleichgeschlechtlich sein. Jedes Paar erhält einen Satz Fragekarten. Die Paare bekommen die Aufgabe, sich abwechselnd eine Frage zu stellen und über die Antwort in ein weiteres Gespräch zu kommen. Dazu ist auf den Karten jeweils die korrekte Antwort und auch ein Impuls aufgeschrieben. Die darf der / die andere natürlich nicht sehen. Wenn alle Paare ihren Kartensatz „abgearbeitet“ haben, kommen alle im Plenum zur gemeinsamen Auswertung zusammen.



### Vorschläge für die gemeinsame Diskussion:

- Konntet ihr alle Fragen beantworten?
- Was hat euch total erstaunt? Was wusstet ihr nicht?
- Wart ihr derselben Meinung? Wo hattet ihr ganz andere Ansichten?

### Hier sind ein paar Beispiele für Fragekarten:

*Machen Jungen oder Mädchen in Deutschland ein besseres Abitur?*

**Antwort:** Mädchen machen durchschnittlich häufiger und mit besseren Noten Abitur als Jungen. Trotzdem stellen sie später in höher qualifizierten Berufen und in Chefetagen eine Minderheit dar.

**Impuls:** Woran liegt das deiner Meinung nach? Wie würdest du versuchen, das zu ändern?

*Warum werden Jungen z. Zt. so oft als „Bildungsverlierer“ bezeichnet?*

**Antwort:** In der öffentlichen Debatte geht es darum, dass Jungen „sozial auffälliger“ (zum Beispiel lauter im Unterricht, aggressiver untereinander) als Mädchen seien und darum von Beginn an schlechter benotet würden. Es wird diskutiert, ob das jetzige Schulsystem Jungen damit weniger gut gerecht wird.

**Impuls:** Werden in deiner Klasse Jungen und Mädchen anders benotet? Hättest du Vorschläge, wie es für Jungen in der Schule besser sein könnte?

*In welchen Berufsfeldern nehmen „frischgebackene“ Väter nach der Geburt ihres Kindes am häufigsten die Elternzeitregelung wahr?*

**Antwort:** Im öffentlichen Dienst.

**Impuls:** Was meinst du, warum bleiben im Vergleich so wenige Männer aus den Bereichen Handwerk oder Management nach der Geburt des Kindes zu Hause? Was ließe sich hier vielleicht verbessern, damit auch diese Männer Familie und Beruf besser verbinden könnten?

*Verdienen Männer und Frauen in Deutschland das gleiche?*

**Antwort:** Nein, im Durchschnitt verdienen Frauen für gleichwertige Arbeit 22% weniger als Männer.

**Impuls:** Was könnten die Gründe dafür sein?

*Angela Merkel ist die erste deutsche Bundeskanzlerin. Gab es schon mal eine deutsche Bundespräsidentin?*

**Antwort:** Nein.

**Impuls:** Warum nicht? Dürfen Frauen dieses Amt nicht haben?

## Haben Berufe ein Geschlecht?

- Art:** Einstieg ins Thema:  
Geschlechterverhältnisse und Arbeitswelt
- Ziel:** Kritische Reflexion über „typische“ Frauen- und Männerberufe bzw. Tätigkeiten, die „besser“ von Frauen bzw. von Männern ausgeführt werden können
- Alter:** ab 14
- Material:** Papier, Stifte
- Zeit:** 1 Stunde
- Anleitung:** Teile deine Gruppe auf. Die Kleingruppen können gemischt- oder gleichgeschlechtlich sein. Jede Gruppe soll 4 Berufe finden, die sie später den anderen begründet als Frauenberufe bzw. Männerberufe vorstellen soll. Dabei sollen folgende Formulierungen benutzt werden:
- X ist ein Frauenberuf, weil ...*
- Y ist ein Männerberuf, weil ...*
- X ist kein Frauenberuf, weil ...*
- Y ist kein Männerberuf, weil ...*
- Die Ergebnisse werden aufgeschrieben und aufgehängt.



### Vorschläge für die gemeinsame Diskussion:

- Welche Berufe wurden von allen Gruppen als „typisch“ für Frauen, bzw. für Männer genannt?
- Nach welchen Kriterien hat die Gruppe ihre Auswahl begründet? (Zahl der dort am häufigsten arbeitenden Menschen? Art der Aufgabe? Ort des Arbeitsplatzes? Arbeitszeiten? Verdienstmöglichkeiten?)
- Wie steht's mit den Berufen oder Berufswünschen in der Gruppe? Stimmen die mit den gesammelten Berufsbildern überein?

## Frauenräume – Männerräume?

- Art:** Einstieg ins Thema: unterschiedliche Lebenswirklichkeiten, Outdoor
- Ziel:** Erkennen von Geschlechterverhältnissen im Alltag, Einüben des „Genderblicks“ für eine geschlechtergerecht gestaltete Umgebung
- Alter:** ab 14
- Material:** Fragebögen, eventuell Stadtplan, Fotokamera oder Aufnahme-geräte
- Zeit:** 3 Stunden
- Anleitung:** In gleich- oder gemischtgeschlechtlichen Kleingruppen soll ein Ortsteil mit „Geschlechterblick“ erkundet werden. Jede Gruppe erhält verschiedene Arbeits- und Rechercheaufträge. Später werden die Ergebnisse den anderen vorgestellt und es kann ein Austausch über Verbesserungsvorschläge und Aha-Erlebnisse erfolgen.

### Ideen für Aufträge:

- Am Marktplatz / in der Altstadt: Wie viele Denkmäler und Gedenktafeln gibt es in der näheren Umgebung? Wie viele davon erinnern an Männer, wie viele an Frauen?
- Fragt Passanten und Passantinnen nach drei weiblichen und drei männlichen Berühmtheiten der Stadt / des Dorfes.
- Geht zum Rathaus oder zur Gemeindeverwaltung: Versucht herauszufinden, wie viele Männer und wie viele Frauen dort politische Ämter haben.
- Fragt drei Passantinnen und drei Passanten, welche ihre Lieblingsorte in der Stadt/ im Dorf sind!
- Fragt drei Passantinnen und drei Passanten, welche Gegenden und Orte sie spät abends hier meiden!
- Stellt euch an eine belebte Ecke und zählt eine Viertelstunde lang, wie viele Frauen und wie viele Männer in Begleitung von kleinen Kindern vorbeikommen.

[...]

### Vorschläge für die gemeinsame Diskussion:

- *Ganz ehrlich: Habt ihr manches in eurem Ort jetzt zum ersten Mal gesehen? Auf manches zum ersten Mal geachtet?*
- *Was könnte gemacht werden, damit Männer, bzw. Frauen sich wohler fühlen?*
- *Für welche Persönlichkeit würdest du ein neues Denkmal aufstellen?*





#### Parität

Ein traditionsreicher wie auch immer wieder hart umstrittener Grundwert der KjG! Mit der Parität in Leitungsämtern – also der ausgewogenen Besetzung durch Männer und Frauen – hat die KjG schon Prinzipien von Gender Mainstreaming umgesetzt, als es die Strategie noch gar nicht gab: Denn zum einen sind bei uns – entgegengesetzt zur Situation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – Frauen in Führungs- und Leitungspositionen eine Selbstverständlichkeit. Zum anderen gewährleistet die paritätische Besetzung, dass geschlechtsspezifische Blickwinkel, Erfahrungen und Bedürfnisse von Jungen, Mädchen, Frauen und Männern gleichermaßen und gleichwertig berücksichtigt werden.

Oft wird allerdings angemerkt, dass aufgrund der Parität Stellen vakant, d. h. unbesetzt, bleiben müssen. Darum, so wird argumentiert, habe das strenge Paritätsprinzip ausgedient und müsse aufgehoben werden. Dies ist aber zu kurz gedacht: Denn wenn sich keine Frau/kein Mann finden lässt, könnte dies eher ein Hinweis darauf sein, dass die ausgeschriebene Stelle vielleicht nicht attraktiv genug für ein bestimmtes Geschlecht ist. Es könnte analysiert werden, wie sich dies zum Beispiel durch neue Ausschreibungen oder andere Stellenprofile verändern ließe.

#### Redefluss im Reißverschluss

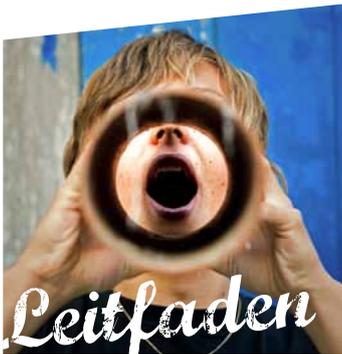
Auch dies ist ein altbekanntes Instrument zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in der KjG, das ebenso oft wie die Parität kritisiert wird und von manchen Diözesanverbänden auch schon gänzlich abgeschafft wurde. Redefluss im Reißverschluss bedeutet, dass eine Redeliste in Diskussionen oder auf Konferenzen nach Männern und Frauen geführt wird. Es kommen – unabhängig vom Zeitpunkt der Meldung – immer abwechselnd Männer und Frauen zu Wort. Wenn sich also hintereinander Frank, Konstantin und Emily melden, wird zuerst

Frank, dann Emily und erst dann wieder Konstantin aufgerufen. In anderen Zusammenhängen, zum Beispiel bei kommunalpolitischen Debatten über den Bau einer Durchgangsstraße, wird zwischen befürwortender und ablehnender Gruppe gewechselt. Ziel solcher Listen ist es, dass unterschiedliche Gruppen (bei uns: Männer und Frauen) ausgewogen und zu gleichen Teilen einbezogen und gehört werden. Auch dadurch soll gewährleistet werden, dass die verschiedenen, geschlechtsspezifischen Bedürfnisse und Meinungen von Mädchen, Frauen, Männern und Jungen berücksichtigt werden.

Das Instrument ist entwickelt worden, weil es manchen Mädchen und Frauen schwieriger als Jungen und Männern fiel, sich in größeren Gruppen zu Wort zu melden. Dies ist heute (und besonders in der KjG) vielleicht nicht unbedingt mehr der Fall. Nach wie vor ist aber zu beobachten, dass sich Diskussionsverläufe und -verhalten in gemischten Gruppen ändern, wenn eine Zeilang nur Frauen oder nur Männer gesprochen haben.

#### Geschlechtergetrennte Abstimmungen

Dieses Instrument zielt ebenfalls auf die Berücksichtigung der verschiedenen, geschlechtsspezifischen Interessen und Perspektiven von Mädchen, Jungen, Männern und Frauen ab. Oftmals geht der Abstimmung eine geschlechtergetrennte Beratung und Diskussion voraus. Dazu wird die Gruppe aufgeteilt und es wird den möglicherweise unterschiedlichen Meinungen und Positionen buchstäblich „Raum gegeben“. Ein kleineres Plenum hat den Vorteil, dass es – besonders bei heiklen Themen – die Teilnehmenden besser zum offenen Austausch ermutigt. Die Ergebnisse von geschlechtergetrennten Abstimmungen sind sehr nützlich im Rahmen einer Genderanalyse, denn sie zeigen gut, ob und inwieweit eure Arbeit von Frauen / Mädchen und Jungen / Männern gleichermaßen getragen und unterstützt wird.



**Ziel:** Der Leitfaden ist so ausgerichtet, dass ihr verschiedene Produkte eurer Verbandsarbeit in den Blick nehmen könnt. Nutzt ihn als Genderanalyse: Wie sieht's denn bei uns aus? Diskutiert danach, wo Handlungsbedarf besteht und was schon ganz gut läuft. Wenn ihr Dinge angehen wollt, achtet darauf, dass ihr auch verabredet, wie und wann ihr den Erfolg eurer neuen Maßnahme messen wollt.

**Material:** Verbandszeitschrift, www., Schulungsmaterial, Flyer, Plakate, Broschüren

<b>Redaktion Zeitschrift / Referat Öffentlichkeitsarbeit</b>	Wie viele Männer, wie viele Frauen schreiben bei uns? Wer gestaltet die Homepage, wer die Flyer? Wer fährt zu Außenterminen?
<b>Interviews quantitativ / qualitativ</b>	Wie ist das quantitative Verhältnis zwischen interviewten Frauen und Männern in unseren Publikationen? Wer wird zu welchen Themen und in welcher Funktion befragt? (z. B. wiss. Experte / „normale“ Bürgerin)
<b>Texte: Themen</b>	Gibt es spezielle Frauen- u. Mädchen, bzw. Jungen- u. Männerthemen? Beziehen sich die Texte auf die Lebenswelten von beiden Geschlechtern gleichermaßen? Werden bei der Behandlung von „allg.“ Themen auch gender-Aspekte berücksichtigt?
<b>Texte: Sprachbilder</b>	Lassen sich verallgemeinernde Feststellungen bei der Beschreibung von Männern, Jungen, Mädchen und Frauen feststellen? (z. B. wortkarge Männer, zickige Mädchen)
<b>Texte: Ansprache</b>	Werden Männer, Frauen, Jungen, Mädchen gesondert angesprochen? Wie wird mit weiblichen / männlichen Endungen verfahren (Binnen-I / Teilnehmerinnen u. Teilnehmer / Teilnehmende, ...)?
<b>Fotos / Bilder quantitativ</b>	Wie ist das quantitative Verhältnis der abgebildeten Männer / Jungen zu dem der abgebildeten Frauen / Mädchen?
<b>Fotos / Bilder qualitativ</b>	Bei welchen Tätigkeiten, in welcher Umgebung und auf welche Weise werden Männer / Jungen bzw. Frauen / Mädchen dargestellt? (z. B. hinsichtlich Berufsfeld, Hausarbeit, Spiel & Sport, Natur, Accessoires, Bildanordnung, Farbgebung, ...)



- Ziel:** Der Leitfaden hilft, eure Schulungsarbeit geschlechtergerecht(er) zu gestalten und Qualitätsstandards zu setzen oder zu sichern. Ihr könnt die Fragen als Genderanalyse nutzen: Wie sieht's denn bei uns aus? Diskutiert danach, wo Handlungsbedarf besteht und was schon ganz gut läuft. Wenn ihr Dinge angehen wollt, achtet darauf, dass ihr auch verabredet, wie und wann ihr den Erfolg eurer neuen Maßnahme messen wollt.
- Material:** alte / aktuelle Ausschreibungen, falls vorhanden: Richtlinien für Bildungsarbeit

<b>Schulungsteam</b>	Wie ist das quantitative Verhältnis von Männern und Frauen in unseren Schulungsteams? Welche Bereiche / Qualifikationen / Altersstufen werden von wem „unterrichtet“?
<b>Genderkompetenzen*</b>	Wie schätzen wir die Genderkompetenz unserer Teamerinnen und Teamer generell ein? Welche Maßnahmen haben wir, um unsere Schulungsmitarbeitenden „gender-kompetenter“ zu machen?
<small>* = hier v. a. auch: Kenntnisse geschlechtersensibler Didaktik</small>	
<b>Kommunikations- u. Gruppenprozesse</b>	Gibt es geschlechterbezogene Sprach- und Diskussionsformen in unseren Arbeitsgruppen? (weibliche u. männliche Endungen, „Redefluss im Reißverschluss“) Wie wird mit diskriminierendem Verhalten / sexualisierten Witzen u. Äußerungen umgegangen?
<b>Externe</b>	Wie ist das quantitative Verhältnis von Männern und Frauen bei auswärtigen Referentinnen und Referenten? Werden sie auf das Thema gender in der KjG (z. B. Leitbild Gender Mainstreaming) hingewiesen? Welche Rolle spielen Genderkompetenzen sowohl bei der inhaltlichen Vorbesprechung als auch der personellen Auswahl?
<b>Werbung und Material</b>	Wie geschlechterbezogen sind Ausschreibungen und Schulungsunterlagen aufbereitet? (Sprache u. Bilder)
<b>Zielgruppe</b>	Wie ist das quantitative Verhältnis von Frauen und Männern in unseren Multiplikatorinnen- und Multiplikatorenschulungen?
<b>Inhalte</b>	Werden unsere Schulungsangebote von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt? Gibt es Themen, die nur Männer bzw. Frauen ansprechen? Gibt es Themen, die ausdrücklich nur für Frauen, bzw. Männer angeboten werden?

## Projektarbeit



**Ziel:** Der Leitfaden hilft euch dabei, gender von Beginn an bei Projekten mit in die Planung einzubeziehen. Wie beim Projektmanagement allgemein gilt auch hier: Je mehr konzeptionelles Denken und Planen zu Beginn, umso weniger (hektisches) Arbeiten in den „heißen“ Phasen des Projekts. Da sich dieser Leitfaden an den Grundlagen des Projektmanagements orientiert, sind hier die Aspekte der Kontrolle und Auswertung der Maßnahmen schon eingearbeitet.

**Material:** –

<b>Bestandsaufnahme</b>	Genderanalyse der Ausgangsbedingungen des Projektes (z. B. „Uns fehlen Männer im Verband“ oder „Seit Jahren haben wir den Männertag, aber keinen Frauentag“, ...)
<b>Zielformulierung</b>	Beschreibung der Ziele des Projektes; Formulierung geschlechterpolitischer Ziele (z. B. „Ungerechtigkeiten im Bildungssystem sollen deutlich werden“ oder „Jungenarbeit soll bei uns wieder angeboten werden“, ...)
<b>Zielgruppenanalyse</b>	<i>gender</i> -differenzierte Beschreibung der Zielgruppe(n) des Projektes
<b>Ansatzpunkte</b>	Beschreibung der Handlungsmöglichkeiten, die sich zur Erreichung der Ziele in Bezug auf die Zielgruppen ergeben. Welche geschlechterpolitischen Ansatzpunkte gibt es? (Wo setzen wir „den Hebel an?“ z. B. bei der Öffentlichkeitsarbeit, dem Schulungsteam, der Finanzierung, ...)
<b>Indikatoren</b>	Welche Messgrößen gibt es, die die Erreichung der Zielsetzungen belegen können? Wann messen wir das? (z. B. gleiche Anzahl Mädchen / Jungen auf Veranstaltungen oder endlich mehr Jungen als Mädchen oder Anzahl der Frauen, die sich als Kandidatinnen für die Wahl der DL melden ...)
<b>Instrumente Methoden</b>	Welche Methoden und Instrumente sollen eingesetzt werden? Welche geschlechterpolitischen oder geschlechterbezogenen Instrumente können angewendet werden? (z. B. Geschlechterdidaktik, geschlechterbezogene Methoden bei den Lagerspielen, kleinen Gender-Studienteil, einen der Leitfäden aus dieser Mappe, ...)
<b>Rahmenbedingungen</b>	Unter welchen Rahmenbedingungen und ggf. Restriktionen findet die Umsetzung des Projektes statt?
<b>Anforderungen Unterstützung</b>	Welche Genderkompetenz wird benötigt, um die Maßnahme geschlechtergerecht und geschlechterbezogen entwickeln zu können? Welche Unterstützung ist gewünscht? Brauchen wir noch eine Fortbildung, einen Input?



**Ziel:** Nutzt die Fragen als Genderanalyse: Wie sieht's denn bei uns aus? Danach könnt ihr diskutieren, wo Handlungsbedarf besteht und was schon ganz gut läuft. Wenn ihr Dinge angehen wollt, achtet darauf, dass ihr auch verabredet, wie und wann ihr den Erfolg eurer neuen Maßnahme messen wollt.

**Material:** –

<b>Institutionelle Geschichte</b>	Wie ist die Organisation entstanden? Wer hat sie gegründet? Wer sind die Zielgruppen der Organisation?
<b>Ideologie, Werte und Normen</b>	Wie würdest du in Stichworten die Organisation beschreiben? (z. B. familienorientiert, zukunftsorientiert, ökologisch, ...)
<b>Organisationskultur</b>	Was ist dir an der Organisationskultur besonders wichtig? Gibt es so etwas wie eine spezifische Männer-, eine besondere Frauenkultur? Gibt es gesonderte Arbeitsbereiche von Männern und Frauen?
<b>Hauptamtliche und Ehrenamtliche</b>	Wie viele Männer, wie viele Frauen sind jeweils in den Leitungsgremien? Wie viele Hauptamtliche, wie viele Ehrenamtliche sind in den Leitungsgremien? Wie ist die Verteilung von Frauen u. Männern unter den sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?
<b>Zeit, Ort, Vereinbarkeit</b>	Welche Arbeitszeiten haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den verschiedenen Ebenen? Gibt es unterschiedliche Arbeitszeiten? Muss außerhalb von regulären Arbeitszeiten gearbeitet werden?
<b>Führungsstrukturen</b>	Wirken sich diese Arbeitszeiten auf Männer und Frauen unterschiedlich aus? Gibt es formelle und informelle Netzwerke? Wie sind Frauen und Männer hier integriert?
<b>Leistungsbewertungen</b>	Welche Leistungen werden besonders belohnt? Welche erhalten keine Anerkennung?
<b>Fachliche Arbeit</b>	Welche fachlichen Schwerpunkte gibt es in der Organisation? Welche fehlen? Gibt es am Arbeitsplatz Genderthemen? Wenn ja, in welchen Bereichen und wie werden Genderaspekte berücksichtigt?



**Ziel:** Der Leitfaden gibt euch Kriterien, mit deren Hilfe ein Haushalt geschlechtergerecht überprüft werden kann. Das ist vielleicht der schwierigste Teil von Gender Mainstreaming, weil es „ans Eingemachte“ geht. Oft wird Gender Budgeting losgelöst von Gender Mainstreaming betrachtet. Formal ist das nicht richtig, denn wenn gender in allen Arbeitsbereichen berücksichtigt werden soll, dann gehören die Finanzen ohne Frage dazu. Vielleicht habt ihr nach dem Ausfüllen schon Ideen, was ihr gerne verändern möchtet. Denkt auch hierbei daran, dass ihr verabredet, wie und wann ihr den Erfolg eurer neuen Maßnahmen messen wollt.

**Material:** aktueller oder alter Haushaltsplan, ggf. könnt ihr aus datenrechtlichen, bzw. vertraulichen Gründen auch fiktive Zahlen einsetzen

<b>Monetäre Präferenzen</b>	Ausgewählte Männer u. Frauen (jetzt z. B. in der Kleingruppe) werden befragt: Wie würdest du Mittel verteilen, wenn du die Geschäftsführung wärst?
<b>Abgleich Ausgangssituation</b>	Vergleich der Ergebnisse mit vorliegendem Haushaltsplan. Wofür wird Geld ausgegeben?
<b>Kostenstellen</b>	Gibt es dabei eine geschlechterdifferente Aufschlüsselung der Daten? Wenn ja, in welchen Bereichen?
<b>Auswirkungen auf Männer/Frauen Mädchen/Jungen</b>	Wie verteilen sich die Ausgaben auf Männer, Jungen, Mädchen und Frauen?
<b>Nutzenberechnung</b>	Wie verteilen sich die Ausgaben auf Männer, Jungen, Mädchen und Frauen?
<b>Zielsetzungen</b>	Welche Zielsetzungen liegen den Verausgabungen zugrunde? Können gender-differenzierte Ziele verfolgt werden?
<b>Zeitbudget/Arbeit</b>	Wie gehen wir mit der Ressource Zeit unserer Mitarbeitenden um? Wann arbeiten Frauen, wann arbeiten Männer? Wie ist das Verhältnis von haupt- u. ehrenamtlicher Arbeitsleistung? Gibt es eine familienfreundliche Beschäftigungspolitik?
<b>Auswertung</b>	Stimmen unsere Ausgaben mit unseren (geschlechterpolitischen) Zielsetzungen überein? Müssen wir unsere Verausgabungen umverteilen? Müssen wir andere Formen bei der Organisation und Verteilung von Arbeit wählen?

## Konzept Fortbildungstag für Diözesanstellen oder Diözesanausschüsse



Falls ihr weniger Zeit zur Verfügung habt, kürzt die einzelnen Arbeitsphasen, aber behaltet die Grundstruktur „Sensibilisierung-Information-Transfer“ bei.

Zeit	Phase	Methode	Material
10:00	Einstieg	Warming Up: Laufend Geschlechterbilder (S.11) oder „einschlägige“ Werbung	Eventuell Zeitungsausschnitte, Laptop/Beamer
10:15	Sensibilisierung	Frausein/ Mannsein (S. 15) Einzelarbeit, Gruppendiskussion	Plakate, Stifte, Moderationskarten
11:15	Sensibilisierung	Alles eine Frage der Wahrnehmung? (S. 16) Gruppendiskussion	vorbereitete Karten
12:00	Mittagspause		
13:00	Information	Gender Quiz (S.19) Paarübung, Gruppenauswertung	Vorbereitete Fragekarten
13:30	Information	Input über Geschlechtergerechtigkeiten z. B. in Arbeits- und Berufswelt, danach Vorstellen von Gender Mainstreaming (S. 3–8) Motto: kurz, aber knackig!	Abhängig von Präsentationsart: Flipchart, Tischvorlage, Laptop/Beamer
14:00	Transfer	Leitfäden Kleingruppenarbeit z. B. zu Öffentlichkeits- arbeit u. Organisationskultur (S. 22 u. 26)  (integrierte Kaffeepause)  Gruppenauswertung: Ergebnisse und Verabredungen über Weiterarbeit	Leitfäden, Flipcharts / Plakate
16:30	Reflexion	1 Satz zu einem Zeichen! ☺ ich fand heute gut: ☹ ich fand heute nicht gut: ① Mein Aha-Erlebnis heute war: ② Ich habe noch eine Frage:  Gruppenauswertung	Plakat mit den Zeichen
16:45	Ende und Verabschiedung		

## 4. Literatur und Links



Henning von Barga / Angelika Blickhäuser, **Gender-Mainstreaming-Praxis. Arbeitshilfe zur Anwendung der Analyse-kategorie „Gender“ in Gender-Mainstreaming-Prozessen**, Berlin 2009.

Landesjugendring Niedersachsen e.V., Hg., **gender. Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit. Materialien für Jugendarbeit und Jugendpolitik**, Hannover 2007.

Landesjugendring Niedersachsen e.V., Hg., **Juleica. neXTgender. Praxisbuch G zur geschlechtsbewussten Jugendarbeit**, Hannover 2011.

Melitta Walter, **Jungen sind anders, Mädchen auch. Den Blick schärfen für eine geschlechtergerechte Erziehung**, München 2012.

Annedore Prengel, **Pädagogik der Vielfalt: Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik**, Wiesbaden 2006.

Verena Schurt, Leonie Herwartz-Emden, Wiebke Waburg, **Aufwachsen in heterogenen Sozialisationskontexten. Zur Bedeutung einer geschlechtergerechten interkulturellen Pädagogik**, Wiesbaden 2010.

### [www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung)

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gibt breit gefächerte Informationen zur aktuellen Männer-, Frauen- und Gleichstellungspolitik.

### [www.genderkompetenz.info](http://www.genderkompetenz.info)

Das Genderkompetenzzentrum an der Humboldt Universität in Berlin bietet einen ausführlichen Überblick zum Thema Gender Mainstreaming und Genderkompetenzen.

### [www.bpb.de/gesellschaft/gender](http://www.bpb.de/gesellschaft/gender)

Die Bundeszentrale für politische Bildung hat eine umfangreiche Linksammlung zum Thema.

### [www.bundesjugendkuratorium.de/pdf/2007-2009/bjk\\_2009\\_4\\_stellungnahme\\_gender.pdf](http://www.bundesjugendkuratorium.de/pdf/2007-2009/bjk_2009_4_stellungnahme_gender.pdf)

Schlaue Mädchen, dumme Jungen? Eine Stellungnahme des Bundesjugendkuratoriums – gegen Verkürzungen im aktuellen Geschlechterdiskurs, Oktober 2009. Kostenloses Download.

### [www.gwi-boell.de](http://www.gwi-boell.de)

Der Heinrich Böll Stiftung ist ein eigenes Institut für Feminismus und Geschlechterdemokratie angegliedert, das zahlreiches Material zu geschlechterpolitischen Themen bietet – auch für Männer.

### [www.geschlecht-gerecht-echt.de](http://www.geschlecht-gerecht-echt.de)

Die Jugendverbände der Gemeinschaft Christlichen Lebens (J-GCL) informieren über ihr Leitbild Gender Mainstreaming und die Projektarbeit dazu.

### [kljb.org/gendermainstreaming](http://kljb.org/gendermainstreaming)

Hier gibt es die Broschüre „Querdenken. Gender Mainstreaming in der Projektarbeit“ der Katholischen Landjugendbewegung als kostenloses Download.

### [www.boeckler.de/wsi\\_38957.htm](http://www.boeckler.de/wsi_38957.htm)

Der Hans-Böckler-Stiftung ist das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut angegliedert, welches auf dem Gender-DatenPortal zahlreiche Grafiken und Diagramme zum Thema Gender und Arbeitsmarkt anbietet. Sehr hilfreich für Präsentationen!

### [www.gender-mainstreaming.net](http://www.gender-mainstreaming.net)

Umfangreiche Informationen zum Hintergrund von Gender Mainstreaming mit Beispielen aus dem Alltag. Links zu Arbeits-hilfen der Bundesregierung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in verschiedenen Bereichen.

### [www.gendertoolbox.org](http://www.gendertoolbox.org)

Umfangreiche Sammlung diverser Übungen, Checklisten und Materialien, welche im Rahmen des Projektes ‚Fit für Gender Mainstreaming – Geschlechtersensibel Grenzen zwischen Ost und West überschreiten‘ verwendet wurden.



**Die Katholische junge Gemeinde (KjG)** ist ein Kinder- und Jugendverband, in dem junge Menschen bei gemeinsamen Aktivitäten christliche Werte leben, lernen sich eine eigene Meinung zu bilden sowie soziale und politische Verantwortung zu übernehmen.

Wir geben Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen Raum, einander zu begegnen, Spaß zu haben, sich weiter zu entwickeln und eigene Zugänge zum Glauben zu finden.

In unserem Verband machen wir uns stark für Demokratie, Solidarität und Gerechtigkeit, auch in Kirche und Gesellschaft.